

⋮

Reproducido en www.relats.org

NEGOCIACION COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL EN AMERICA LATINA EL CASO DE LA UNI-SINDICATO GLOBAL DEL SECTOR SERVICIOS

Rubén Cortina, presidente de UNI-Américas

**Publicado en el IV Libro del Grupo de Trabajo sobre
Autorreforma Sindical de CSA, San Pablo, 2013**

“Muchos de los complejos y crecientes retos a que se enfrenta el movimiento sindical en todo el mundo son una consecuencia directa de, o están estrechamente vinculados, con el actual modelo de globalización y la presión que ejerce sobre los derechos de los trabajadores/as y sus condiciones de trabajo”. Así reza el documento que apuntaló el espaldarazo final al proceso de unidad sindical internacional en el seno de la ya histórica CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres).

Asimismo se declara allí, que “los principios y valores perdurables del movimiento sindical están sometidos a constantes ataques como consecuencia de la imposibilidad de garantizar una regulación social de los mercados globales, la falta de voluntad por parte de los dirigentes políticos para abordar esta cuestión, y la facilidad con que muchos empleadores están dispuestos a explotar este déficit social mundial”.

Así las cosas, el movimiento sindical internacional se encaminó firmemente hacia la construcción de un nuevo escenario global en materia de políticas y gestión sindical dotado de ciertos, aunque no muchos, componentes de supranacionalidad que, sin desconocer la existencia y poder de las organizaciones sindicales a niveles nacionales, sería omnicomprensivo de los ámbitos nacionales, sub-regionales, regionales y globales e iniciaría un proceso de interactuación, al mismo tiempo, en cada uno de ellos.

El nuevo milenio encontró entonces al movimiento sindical internacional, en la constitución de una nueva experiencia unitaria: la creación de la CSI (Confederación Sindical Internacional), en noviembre de 2006.

Sin embargo, el sindicalismo internacional, con la irrupción de la globalización en la década del 90, comienza a vislumbrar las carencias, ya ostensibles para entonces, de no sólo divisiones políticas generadas a partir de parámetros ideológicos de décadas anteriores, sino también de ciertas necesidades organizativas propias de la nueva etapa económica: la necesidad de direccionar

recursos para la acción sindical global, las nuevas demandas de los mercados de trabajo ya impactados por las tesis del neoliberalismo clásico, la necesidad de convertir al movimiento sindical internacional en interlocutor en los grandes debates respecto al futuro del sistema internacional, etc.

La definición de la política sindical internacional como de prioridad estratégica parece, a partir de entonces, trasuntar la idea de un mayor despliegue cualitativo de la acción sindical internacional. La globalización definitivamente empuja a una acción sindical de contornos y contenidos inscriptos en mutaciones sufridas en los escenarios del trabajo y su impacto en relación al tratamiento sindical de temas internacionales, otrora ubicados en uno o varios escalones por debajo de las prioridades de las direcciones sindicales nacionales.

Los movimientos sindicales nacionales deberán profundizar su comprensión de que los márgenes de acción sindical nacional no han desaparecido aunque si se han acotado, por lo menos, en términos de incidencia del poder sindical sobre decisiones en materia política que impactan en temas tan sensibles como empleo, inversiones, comercio regional e internacional, deslocalización y relocalización de empresas, inversión extranjera directa, políticas de las multinacionales, políticas de los organismos financieros regionales e internacionales de crédito, etc.

No es ajena a este razonamiento la percepción de que los márgenes acotados de poder mencionados, poder que en otras épocas constituía la esencia o factor determinante de la vitalidad para reclamar elaboración de políticas sociales y laborales nacionales, tengan que ver con una fuerte desarticulación entre la economía globalizada y la direccionalidad social que las políticas nacionales pueden eventualmente asumir.

Como lo manifiesta Sastre Ibarreche de la Universidad de Salamanca “lo que está en juego es un modo de actuación sindical dominante en la mayor parte de los países desarrollados a partir de la Segunda Guerra Mundial y que se ha sustentado, básicamente, en dos elementos: la negociación en las mejoras de productividad y el intervencionismo estatal en la regulación del mercado de trabajo o en el reconocimiento de derechos sociales.¹ Un modelo, en suma, dirigido al mantenimiento del crecimiento económico y articulado en los particulares ámbitos nacionales”.

En esta etapa, aunque este modelo no haya mutado en forma absoluta, las tendencias indican que la matriz del mismo se encuentra, por lo menos, amenazada. En primer lugar, hay una transformación en el papel de los marcos

¹ También se ha manifestado este modelo en los países subdesarrollados aunque en forma mas difusa. El caso argentino tal vez sea uno en los que sobresale la presencia de estos elementos de configuración del mercado laboral, con más visibilidad, habida cuenta de la existencia de una sociedad salarial con sindicatos fuertes, practica de la negociación colectiva y seguridad social publica.

estrictamente nacionales. Cuando una empresa se deslocaliza, buscando menores costos laborales, facilidades impositivas, incentivos, etc. las leyes y procedimientos a escala nacional se debilitan, la soberanía estatal se desdibuja. Por otra parte, las empresas multinacionales que operan en el territorio nacional lo hacen con un restringido margen de autonomía en lo que tiene que ver con decisiones de políticas de recursos humanos, inversión, proveedores. Estos temas son establecidos en sus casas matrices a escala global. Esto trae consecuencias objetivas en materia de acción sindical.

En segundo lugar, la ruptura con un esquema productivo centrado en el proceso taylorista-fordista de organización del trabajo asentada en una fuerte incorporación de tecnologías de la información al proceso productivo, da origen a una nueva empresa, básicamente organizada en red, impactada por la revolución científico-tecnológica. Esto también trae consecuencias relacionadas con el hecho social del trabajo, las posibilidades de control sociolaboral de la incorporación de tecnología, y una nueva tipología y perfil de trabajador, sustancialmente disímil al trabajador industrial tradicional.

Las organizaciones sindicales necesitan trabajar en red e interconectarse, multiplicar sus capacidades e incidir al mismo tiempo en diferentes niveles. Por otra parte la referencia a la producción como fuente de poder, cuestión históricamente vinculada al poder sindical, continúa siendo un componente nuclear de las relaciones del sindicalismo con el resto de la sociedad y de las potencialidades del mismo en términos de incidir en procesos sociolaborales y económico-políticos. Este análisis se completa con la ascendente relevancia mencionada, a raíz de la dinámica de poder generadora de una continua fluctuación entre tendencias globales y locales. Esto es, el poder se desdobra y juega un rol en el centro de esta dinámica y en sus extremos local y global.

Hablar de sindicatos globales no es una moda sino un objetivo cada vez más sentido y necesario para el movimiento sindical mundial. La cuestión local se resignifica al interior de un modelo de interdependencias conexas a escala global.

La respuesta es positiva sólo si se tiene en cuenta el impacto de esta nueva realidad, que incorpora una fuerte impronta de pluralidad de mundos productivos a los que, más allá de denuncias y diagnósticos, habrá que dar respuestas, en términos de la conformación de un mundo del trabajo signado por la heterogeneidad de las realidades y experiencias laborales, y por el crucial desafío del momento: cómo lograr un desarrollo sustentable con generación de empleo decente a escala global.

También los mecanismos de deslocalización y relocalización de empresas transnacionales, característicos de un mundo global carente de regulaciones supranacionales, pugnan en una lucha descarnada por la competitividad y la utilización del salario y las condiciones de trabajo como variables de inversión,

implican un espacio de estudio y acción para aportar a la creación de una re-regulación internacional de los derechos laborales y sociales, desde la óptica sindical.

Estos conceptos, a la luz de las distintas etapas de la globalización, instalada en la década del 90, se resignifican en la actual situación generada a partir de la crisis del 2008, en la que, en rasgos generales, queda demostrado el alto costo social a pagar cuando, como lo venía advirtiendo el movimiento sindical internacional, la racionalidad económica impera por sobre la política al imponer modelos de direccionalidad de la globalización, vinculados a formulaciones huecas sin tener en cuenta la necesidad de estructurar modelos económicos de desarrollo sostenible, trabajo decente y cuidado del medio ambiente. Esta crisis deja al desnudo las debilidades intrínsecas de un modelo de crecimiento basado en la financiarización de la economía en perjuicio de la economía de desarrollo productivo y complementariedad; deja también al desnudo las consecuencias de un capitalismo no regulado, ni local ni globalmente, al permitir libremente, el juego de las asimetrías en materia de costos, que las grandes cadenas multinacionales y la especulación financiera a escala global, a través de fondos especulativos, aprovechan para perforar derechos de todo tipo, e incumplir obligaciones fiscales de cualquier naturaleza. Precisamente el G20 en su última reunión de Londres ha iniciado, en este sentido, un camino correcto, aunque aún insuficiente.

El planeta se ha convertido en un gran casino en el que las empresas y los fondos especulativos se mueven a sus anchas en busca de mejores niveles de competitividad en el mercado global, ámbito éste que se desentiende de las cuestiones de la sociedad de trabajo, como la elevación de la calidad de vida y la cohesión social.

Las organizaciones sindicales internacionales están llamadas a jugar un rol activo y preponderante en este escenario de crisis. Tarde o temprano, de una crisis se sale. El problema es dirimir hacia qué tendencias generales se dirige la salida, cuál va a ser el escenario planteado transcurrido un lapso de tiempo determinado. ¿Estará el sindicalismo, en sus distintos niveles, fortalecido como interlocutor, con capacidad de incidencia en la nueva realidad; será consultado y su opinión evaluada a la hora de la toma de las grandes decisiones globales?

La existencia y funcionamiento de las FSI (Federaciones Sindicales Internacionales), llamadas hoy Sindicatos Globales, agrega un condimento estratégico al redespliegue sindical internacional. Estos sindicatos, de carácter sectorial, son incluso de existencia previa a la organización del sindicalismo internacional en centrales mundiales y, en las diversas etapas históricas, las FSI, otrora denominadas SSI (Secretariados Profesionales Internacionales), interactuaron, con menor o mayor intensidad con la o las centrales mundiales existentes.

No es ajeno a esta descripción cierto debate de tipo político y hasta con algunas aristas ideológicas entre las centrales mundiales y las FSI's respecto a la incidencia del papel de unas y otras en el escenario del mundo del trabajo global. Mientras las primeras se han caracterizado básicamente en posicionar al movimiento sindical internacional frente a las grandes tendencias políticas, económicas y sociales de cada época, las FSI's se han ocupado de organizar y dar respuesta a los trabajadores por sector económico, haciéndose cargo de las problemáticas específicas de cada sector, por cierto muy disímiles e impactadas de manera diferenciada por los cambios económicos y productivos y por las mutaciones operadas en la matriz del capital.

Surge de suyo que la generalidad de temas abarcados por la política de las centrales mundiales aparece como ubicada en andariveles relativamente distintos a la especificidad de temas a los que se abocan las FSI's. De alguna manera, se reproduce globalmente lo que a niveles nacionales sucede en general entre la o las centrales nacionales y sus sindicatos sectoriales. La primera fotografía deja ver al sindicato sectorial resolviendo prioritariamente cuestiones muy puntuales del sector (conflicto, negociación colectiva, representaciones y problemáticas en la base, etc.) y la o las centrales nacionales ocupándose del posicionamiento político y de las representaciones macro del movimiento sindical (la ubicación de la central en el escenario político económico general, las representaciones frente al estado y los gobiernos, los posicionamientos frente a acontecimientos que impactan en la totalidad del mercado de trabajo, etc.). En realidad, lo racional es la imbricación e interacción profunda entre ambos tipos de organizaciones.

Esta racionalidad ha sido corriente, aunque no sin debate, en el relacionamiento de la ex CIOSL y las FSI's, de tal suerte que, al promediar el proceso formal de unificación en el año 2006, ya se estudiaba bajo que formas los Sindicatos Globales se comprometerían con el proceso en ciernes. Lo que finalmente surgió fue la constitución de un denominado Consejo de los Sindicatos Globales, presidido por el Secretario General de la nueva CSI, con un responsable de las tareas de coordinación y funcionamiento del Consejo y un Coordinador proveniente de los Sindicatos Globales, designado por las propias organizaciones sectoriales en forma rotativa. En este esquema, aunque se despliega un escenario de mayor coordinación y colaboración, las FSI's conservan, como antes, su autonomía respecto de la central mundial.

Existen dos importantes antecedentes de unificación sindical internacional previos a la creación de la CSI en el 2006. Por un lado, la fusión producida entre las organizaciones del sector construcción y madera, en diciembre de 2005, integrándose los sindicatos de origen cristiano (la FMTCM) y los enrolados en la mayoritaria FITCM (Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera), dando nacimiento a la ICM (Internacional de la Construcción y la Madera), y por otro lado, la creación de la UNI (Union Network Internacional o Red Sindical Internacional) el Primero de Enero de 2000. En

este último caso, se trata de la generación de una nueva organización a través de la fusión de cuatro organizaciones preexistentes: la IC (Internacional de las Comunicaciones), la IG (Federación Gráfica Internacional), la FIAT (Federación Internacional de Empleados y Técnicos) y la MEI (Internacional de Medios y Espectáculos). De esta manera, los sectores involucrados en el encuadramiento de la UNI son: comercio, finanzas, gráficos y embalaje, juegos de azar, limpieza y seguridad, medios de comunicación espectáculos y artes, peluqueros y esteticistas, postal y logística, cuidados de la salud, telecomunicaciones, tecnologías informativas, trabajo temporal y deportistas profesionales.

Asimismo, desde la creación de la UNI-Sindicato Global, se han incorporado a la misma sindicatos que, en algunos casos, tienen una vinculación difusa con algunas de las actividades representativas de las internacionales preexistentes, aunque pertenecientes al sector de servicios. Al mismo tiempo, UNI organiza sectores que tradicionalmente se transversalizan en el seno de distintas organizaciones sindicales, como por ejemplo los profesionales o los trabajadores de las nuevas tecnologías de la información, o los trabajadores de agencias de empleo temporal.

Como se ve, la UNI es una organización sindical multisectorial con articulaciones organizativas complejas. En primer término, al ser representativa de sectores nucleados otrora en organizaciones preexistentes, si bien, al producirse la fusión, dichas organizaciones desaparecieron como tales, conservan aún una representación institucional en los órganos de conducción ejecutiva. En segundo término, cada sector tiene su propia directiva, esto es, cada sector tiene su Presidente y sus Vice-Presidentes globales, sus órganos ejecutivos globales, sus conferencias mundiales. Para graficar con un ejemplo: el denominado UNI-Comercio Sindicato Global (tal su denominación genérica), que aglutina todas las organizaciones del sector comercio afiliadas a UNI-Global, tiene su Conferencia Global cada 4 años, elige su Presidente Global y los integrantes del Comité Global del sector. A esto hay que sumar que la Oficina central de la UNI-Global con sede en Nyon (Suiza) instala un denominado Cabeza de Sector (Head of Department) o Director, con categoría de Funcionario, para el sector.

Esta metodología organizativa se reproduce en cada región o continente: América, Asia-Pacífico, Europa y África. Ahora bien, tratándose de las regiones, estas, en forma paralela a los sectores, o más bien yuxtapuestas a los sectores, tienen su organización específica. Cada región tiene su Conferencia Regional, la que a su vez elige al Presidente y Vice-presidentes de la región y su Comité Ejecutivo Regional.

UNI también organiza, en forma paralela a su estructura ejecutiva, a los jóvenes y a las mujeres, que tienen sus propios órganos de dirección los que a su vez se integran a los de la UNI-global y regionales.

En relación a la ubicación de las oficinas de la UNI, estas se encuentran en los cuatro continentes. Sin embargo, también hay algunas oficinas consideradas estratégicas en términos de objetivos puntuales: Rusia, Colombia, el Caribe, India, entre otras, además de las respectivas oficinas regionales (Bruselas, Singapur, Montevideo y Abidjan) y la oficina central en Nyon, Suiza. Se comprenderá, por las características de los lugares mencionados, a que nos referimos. Sin ánimo de redundar, es conveniente señalar que Rusia constituye en sí misma casi un continente por lo que resultaba importante estar presente allí con una oficina. Colombia se ha convertido en la meca de las violaciones a los derechos humanos y sindicales y del asesinato de dirigentes sindicales, entre los cuales se encuentran dirigentes de organizaciones de la UNI. UNI-Américas ha instalado su oficina en Montevideo, Uruguay, donde se encuentra la mayor densidad de afiliación y acción sindical de UNI en las Américas. Brasil, como Argentina y Chile, con sus diferencias, presentan un alto grado de adhesión a la UNI en los sindicatos del sector servicios. En la India, UNI tiene enormes perspectivas de desarrollo sindical del sector servicios habida cuenta de las transformaciones en la economía de ese país, que se está procesando en estos últimos años, con un fuerte crecimiento del sector servicios y con enormes inversiones de las empresas multinacionales del sector.

Si bien UNI es un sindicato global, tiene un componente organizativo a niveles nacionales. Las organizaciones sindicales miembros de UNI de cada país se organizan en los denominados Consejos de Enlace. Estos no existen en todos los países porque su constitución depende de múltiples elementos y las características de su constitución difieren en cada realidad nacional. En nuestra región son activos los Consejos de Enlace de Argentina, Brasil, Chile, Perú y Colombia. Los Consejos de Enlace son la representación de la UNI a nivel nacional, pero además su actividad y formato de funcionamiento depende en gran medida del grado de compromiso de las distintas organizaciones sindicales miembros y de las características de cada país. Hay casos en los que el Consejo de Enlace resulta útil para generar espacios de unidad sindical entre miembros de la UNI que pertenecen a centrales sindicales nacionales distintas. También ha sido útil para generar interacciones entre los miembros del Consejo de Enlace a los efectos de avanzar hacia nuevas estructuras nacionales del sector, como por ejemplo la constitución de confederaciones de servicios, etc.

UNI establece como prioridades las de organizar sindicatos allí donde estos no existan y fortalecer la presencia de aquellas organizaciones sindicales que operan en las empresas multinacionales o globales. UNI entiende que en este mundo global es necesario establecer, frente al despliegue de nuevo tipo de las multinacionales, un fuerte sujeto sindical internacional para su sector, que sea capaz de generar ámbitos de negociación con el objetivo de lograr la firma de los llamados Acuerdos Marcos Globales. Estos acuerdos constituyen herramientas para establecer una relación entre el Sindicato Global y la multinacional, que posibilite acordar aspectos vinculados al entorno laboral en el seno de la empresa, allí donde la misma opera. Suelen ser sus contenidos el compromiso

por el respeto a los principios fundamentales del trabajo de la Declaración de la OIT del año 98 y, por supuesto todos aquellos aspectos que puedan ser motivo de consenso entre la multinacional y el sindicato global. De ser bien aprovechados por ambas partes, estos instrumentos por un lado empoderan a la organización sindical, no sólo la global, que de esta manera se convierte en un interlocutor internacional frente a las empresas. También a las locales que pueden utilizar el acuerdo como complemento de las estrategias de negociación en los respectivos países e incluso, sacar provecho del compromiso asumido, en realidades en las que los convenios no se encuentran ratificados o que en la práctica no se cumplen sus enunciados; las empresas que firman este tipo de acuerdos. Por otra parte, tienen la posibilidad de mostrar un componente, para nosotros central, a la hora de reconocer una empresa como socialmente responsable, que es el de negociar colectivamente.

Actualmente UNI tiene firmados 32 acuerdos marcos globales con multinacionales de las distintas actividades que engloban al sector servicios. La organización ha promocionado, en la mayoría de estas multinacionales, la creación de Redes Sindicales por multinacional para desarrollar un trabajo de largo aliento hacia la consecución del acuerdo marco global y, una vez conseguido el mismo, para hacer el seguimiento, junto a la empresa.

UNI es una organización a la vez compleja y dinámica. Hace uso de los últimos avances de las tecnologías de la información y la comunicación. Así, a través de e-UNI se puede acceder a la utilización de las más modernas herramientas informáticas: uni blogs, uni facebook, uni flickr, uni rss, uni second life, uni twitter y uni you tube.

UNI integra el Consejo de Sindicatos Globales, descrito precedentemente, conjuntamente con la CSI. A través de sus relaciones con la CSI, participa en los eventos y actividades del conjunto del movimiento sindical internacional: las tareas atinentes al diálogo con las Instituciones Financieras Internacionales, el seguimiento de la actividad de la OMC (Organización Mundial de Comercio), los temas vinculados al Medio Ambiente y el Cambio Climático, las reuniones del G20 Sindical, etc.

De esta manera, 20 millones de trabajadores (4, 5 millones de ellos en América), organizados en 900 sindicatos alrededor del planeta, se encuentran interrelacionados en red, para avanzar en un nuevo internacionalismo sindical que avance, con el conjunto del movimiento obrero mundial, hacia una globalización democrática con desarrollo sostenible, trabajo decente para todos, protección social y medio ambiente protegido.

I.Redes sindicales y acuerdos marco en las Américas

UNI-Américas integra el Consejo de Sindicatos Globales junto a la CSI y el mismo Consejo en América junto a la CSA. Compartimos las acciones y

campañas de la CSA, particularmente el proceso de Autoreforma Sindical orientado a promover la unidad de los movimientos sindicales en América, el fortalecimiento de centrales sindicales representativas y democráticas en el Hemisferio y los procesos unitarios en relación a la negociación colectiva en las multinacionales. Somos defensores del concepto que América necesita más afiliados y menos sindicatos.

La acción desplegada por UNI en América está orientada fundamentalmente al trabajo sindical en las empresas globales y regionales. El despliegue de Redes o Alianzas Sindicales por multinacionales es nuestro objetivo principal, en el entendimiento de que las organizaciones sindicales se fortalecen, en este tipo de empresas, cuando logran convertirse en sujetos de diálogo social y se encaminan a la firma de acuerdos marcos globales. Esta acción está íntimamente vinculada al proceso de autorreforma sindical de la CSA. La conformación de redes naturalmente genera los primeros pasos de unidad sindical en realidades de alta proliferación organizativa, fundamentalmente en el sindicalismo de empresa. Por esta razón UNI también promueve sindicatos de rama, industria o sector.

Algunos aspectos a tener en cuenta respecto a la multifuncionalidad de estas instancias organizativas derivadas de la intencionalidad de profundizar la negociación sindical y el diálogo social en el campo transnacional:

1. Jurídicos: las organizaciones sindicales nacionales pueden incursionar en ámbitos jurídicos otrora no utilizados, modificando de esta manera la cultura del reclamo jurídico. Ámbitos de regulación no utilizados, públicos, privados, empiezan a ser ocupados por los departamentos jurídicos sindicales. Las presentaciones ante la OIT, ante las Cortes de Justicia o de derechos humanos de los organismos internacionales, ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE, se convierten en instrumentos jurídicos de cada vez mayor recurrencia en su utilización. La utilización de información global procesada y transmitida por el sindicato global en las negociaciones colectivas locales también modifica la visión de los negociadores locales en la multinacional de la que se trate. El vocabulario de la economía global se adentra en la estructura del lenguaje negocial local.

2. Organizativos: este aspecto es uno de los de mayor riqueza, conforme se observan algunos ejemplos. Lo primero que se observa es una fuerte dinámica de articulación entre andariveles locales y los globales. No obstante las profundas diferencias en los modelos sindicales a la hora de comparar realidades nacionales, la conformación de las Alianzas o Redes, en cualquiera de los dos casos descritos precedentemente, producen un efecto igualador en el conjunto de la representación sindical frente a la empresa global. Pero ésta carece de importancia si enfrente tiene una federación nacional, un sindicato local, un sindicato de la empresa, una comisión gremial o un grupo de activistas de la empresa: la Alianza o Red unifica las representaciones sindicales

coordinadas por un sindicato global en el espacio global de la empresa. Sin embargo, la convivencia al interior de la Alianza o Red permite irradiar las fortalezas de los modelos más unitarios y las solidaridades con las realidades más débiles de representación dentro de la empresa global. Estas vías de acceso a nuevas instancias organizativas generan la posibilidad de un mayor involucramiento de las representaciones sindicales locales y/o nacionales en las campañas al interior de la multinacional.

3. Visibilidad: la existencia y funcionamiento regular de las Redes y Alianzas en las multinacionales le otorgan visibilidad al sindicato global. Efectivamente, las multinacionales pueden enervar sus acciones de responsabilidad social empresaria con el sindicato global e irradiar ejemplos de buenas prácticas laborales al interior de la multinacional en los países donde operan. Los sindicatos locales en la alianza o en la red pueden transmitir las prácticas locales e intentar establecer acuerdos sobre estas prácticas en el nivel global. Los sindicatos nacionales y/o locales o los activistas en las realidades donde la multinacional no se encuentra sindicalmente organizada, también a partir de su presencia en la Alianza o en la Red adquieren visibilidad en la multinacional a escala global, muchas veces más de la que se tiene nacional o localmente.

4. Unitarias: esta característica resulta importante en realidades de alta proliferación sindical y de bajas tasas de sindicalización. Precisamente en América, salvo contadas excepciones, este perfil es recurrente. No en vano la CSA tiene entre sus campañas prioritarias la Autorreforma Sindical, con el objetivo de generar un debate al interior de los sindicalismos nacionales de las Américas acerca de la unidad sindical. La constitución de Alianzas o Redes sindicales en las empresas multinacionales y, mucho más, la obtención de un acuerdo negociado entre el sindicato global y la empresa, generan escenarios propicios como disparadores de procesos de unificación y fusión sindical, al menos, al interior de las organizaciones sindicales participantes de la Alianza o Red de la multinacional de la que se trate. Hay algunos ejemplos, aislados todavía, en Chile.

Estos son solo algunos elementos rescatables en términos de fortalecimiento sindical y generaciones de derechos, que aporta la acción sindical global en materia de negociación colectiva. La firma de un acuerdo marco global dice poco si no va acompañado de organización y acción sindical, crecimiento de la tasa de sindicalización, unidad del colectivo frente a la multinacional y articulación de la visibilidad local y global.

II. Campañas y acciones sindicales: algunos ejemplos

En los últimos años, UNI-Sindicato Global ha desplegado una acción tendiente a comprometerse en una más activa política de diálogo social y negociación colectiva en América Latina. No solo con algunas empresas multinacionales que operan en su territorio sino también, con las denominadas empresas multilaterales,

esto es, empresas de capitales pertenecientes a países de la región que también trasladan su giro comercial y sus inversiones en la región y en otras partes del mundo. Esto se profundizó a partir del lanzamiento mundial de la estrategia denominada “Rompiendo Barreras” que implica la puesta a punto de la estructura del sindicato global para profundizar en este diálogo tendiente a obtener la firma de algún instrumento de negociación colectiva global o regional, específicamente un Acuerdo Marco Global o Regional. Esta estrategia ha requerido además, el compromiso directo de las organizaciones miembros de la UNI en la promoción y el activismo sindical necesario, habida cuenta de la experiencia acumulada por estas organizaciones en materia de negociación colectiva en estas empresas. Los primeros acuerdos marco globales para multilatinas se firmaron en dos empresas telecom brasileñas y en el Banco de Brasil.

El otro sector en el que se desarrollan prácticas de acción sindical es en el sector comercio, particularmente en la industria del retail o supermercadista y en las modernas tiendas por departamento. En estas empresas, fundamentalmente en el Cono Sur de América Latina, hay importantes procesos de negociación colectiva y en algunos casos con representación sindical en el lugar de trabajo, ya sea porque hay sindicalismo de empresa (Chile) o porque existe sindicalismo de rama con cuerpos de representación de base en la empresa (Argentina); en cualquier caso, en las realidades de Brasil, Uruguay, Argentina y Chile se observa una interesante dinámica negocial, particularmente en estos últimos 5 a ocho años. Existen otros tres casos, en la región, Paraguay, Perú y Colombia en los que a pesar de exhibir tradición en materia de presencia sindical, las respectivas realidades políticas y económicas han dificultado la representación y la negociación en estas empresas; solo recién ahora se encuentran en proceso de cambio, el que permitiría una mayor presencia y colaboración del sindicato global en ellos. Paraguay carece de multilatinas y de multinacionales en el sector supermercadista, aunque más de 10 importantes cadenas nacionales se reparten el mercado local. El espectacular crecimiento económico de Paraguay en el último año nos hace prever la posibilidad de que al menos un par de cadenas multinacionales se interesen en adquirir o iniciar procesos de fusión en al menos un par de ellos. De allí la estrategia de UNI de promover y fortalecer el despliegue de una Federación nacional en dicho país, en el sector, a partir de la presencia de algunos sindicatos en dos de las principales ciudades paraguayas.

Perú se encuentra en una nueva realidad política, en la que, todo implica, habrá de existir un mayor desarrollo de la práctica sindical y de la negociación colectiva. También Colombia, siempre solidariamente asistida desde el sindicalismo mundial por la conocida violación a los derechos humanos, está en condiciones de llevar adelante un salto cualitativo en materia de negociación colectiva en estas empresas merced a la acción del sindicalismo global de sector, aunque en condiciones más difíciles y lentas.

Conviene repasar sucintamente la situación de algunas de estas multinacionales y multilatinas que el sector comercio de UNI-Américas profundiza sus prácticas de dialogo y acción trasnacional en la región.

Wal Mart. Es, como se sabe, la mayor multinacional del mundo, profundamente antisindical en su país de origen, tiene actividades en Canadá, USA, México, algunos países centroamericanos, Brasil, Argentina y Chile. Desde hace años UNI mantiene una campaña global denominada “Campania Anti Wal Mart” consistente en desplegar una acción de reconocimiento sindical, particularmente en USA donde, la principal organización del sector, la UFCW, no puede organizar la empresa, por su política antisindical y paternalista con sus empleados. En 2010 UNI-Américas lanzo la Red Hemisférica UNI- Wal Mart con la participación de los sindicatos de USA, Brasil, Argentina y Chile. Se estableció una página web, un boletín y se llevó a delante un plan de acción coordinado por UNI centrado en el envío de cartas de todos los sindicatos solicitando diálogo social. Hay una agenda de desarrollo sindical en Centroamérica, Brasil y Chile, en la multinacional.

Carrefour. Es otra de las multinacionales de despliegue global, se encuentra en Colombia, Brasil y Argentina. Su característica sobresaliente es que esta empresa firmo, en el 2001, el primer Acuerdo Marco Global con UNI. La estrategia “Rompiendo Barrera” significo, en este caso, una profundización de a acción sindical, lanzándose la Red Global UNI-Carrefour e iniciándose una interesante compañía en Colombia que desembocó en la creación del Sindicato UNION- Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Carrefour Colombia.

Esta campaña fue producto de una intensa acción articulada entre la oficina central de UNI en Nyon y la casa matriz de la empresa en Paris, la Presidencia y la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa en Colombia, UNI-Américas sector comercio y la Escuela Nacional Sindical de Colombia. El proceso consistió en el establecimiento de un acuerdo entre la empresa y UNI-Américas para llevar adelante una agenda de creación de la organización a partir de los representantes de salud laboral de los trabajadores y los representantes trabajadores del fondo de empleo de la empresa. La preparación consistió en una semana de reuniones con los trabajadores, por un lado, y con la empresa, por otro. Sendos equipos de la UNI-Américas y la ENS de Colombia guiaron la actividad que culminó al cabo de cinco días en la creación de UNION y la elección de su directiva. El proceso continúa con la presentación del primer pliego de condiciones que dará lugar al primer convenio colectivo en Carrefour Colombia, suplantando al pacto colectivo existente.

Casino. Es otro grupo de extracción francés con inversiones en Europa, Asia y América Latina se ha convertido también en objetivo de negociación por parte de UNI y sus afiliadas. Este grupo opera en Colombia, Brasil, Uruguay y Argentina. Salvo en Colombia, en el resto de los países se encuentra organizado y negocia colectivamente. UNI lanzó, también el año pasado, en Florianópolis (Brasil), la

Red UNI-Casino. El grupo es el mayor operador supermercadista de Colombia y Brasil. Es menor en Uruguay y Argentina. Se le ha presentado un proyecto de Memorándum de Entendimiento y al momento, a pesar de la existencia de diálogo a niveles nacionales, no se ha obtenido respuesta.

En cuanto a multilatinas. el caso más avanzado es el de la chilena Ripley, de tiendas por departamentos. Además de tener su base de operaciones en Chile, se encuentra también en Perú y con intenciones de invertir en Colombia. Se encuentra sindicalmente muy organizada, aunque conforme las características del modelo sindical chileno, de sindicato de empresa, en Ripley conviven varios sindicatos. Las dos federaciones más importantes están afiliadas a la UNI. En esta realidad aflora una de las características mencionadas precedentemente: existen conversaciones desde hace 2 años con la empresa para la firma de un acuerdo, sin embargo, se ha estado trabajando apuntalando el reconocimiento y crecimiento del Sindicato RIPLEY de Perú, el que ya ha negociado sus primeros convenios colectivos en una realidad laboral plagada de incumplimientos. En estos últimos tiempos se han acelerado las conversaciones con la empresa para la firma del acuerdo lo que permitiría solidificar la posición del sindicato en Perú y adelantarnos a las inversiones de la empresa en Colombia. **Se prevé para marzo la conformación de la Red UNI-Ripley**

Cencosud. Esta multilatina chilena ha sido y sigue siendo una de las experiencias organizativas más importantes para UNI-Américas. Este Grupo ya ha alcanzado una cifra cercana a los 150 mil trabajadores en América Latina con empresas de variadas características en Perú, Colombia, Brasil y Argentina. Hace dos años y merced al impulso de la FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) y de los diversos sindicatos chilenos en el Grupo, se decidió lanzar la Red UNI-Cencosud. La actividad consistió en reuniones preparatorias previas en Brasil, Argentina y Chile que generaron un gran entusiasmo en las representaciones sindicales. No así en el caso de Perú y Colombia, en donde la empresa no posee sindicatos organizados. En la localidad de Uspallata, Provincia de Mendoza, Argentina tuvo lugar el lanzamiento con la presencia de 120 dirigentes sindicales de las empresas del Grupo en la región. Mientras tanto ya se había establecido un diálogo con la empresa tanto en Argentina como en Chile y Brasil acerca de la presencia importante de sindicatos afiliados a la UNI en su seno y la invitación a firmar algún acuerdo de diálogo social entre UNI y el Grupo. La Red constituyó un Consejo Gestor de 15 miembros (5 por Chile, 5 por Argentina, 3 por Brasil y se dejaron dos lugares para ser oportunamente ocupados por Perú y Colombia).

En este ejemplo es posible visualizar también algunos de los aspectos que se presentan cuando situaciones conflictivas en algunas de las empresas del Grupo son pasibles de encaminarse vía diálogo, en este caso, con las versiones locales de las redes como fue el caso de ciertos conflictos puntuales en Chile o Brasil.

También este ejemplo ha influido al interior del movimiento sindical del sector en Chile: nuevas organizaciones se han afiliado a UNI y otras han iniciado, a partir de la instalación de la Red, procesos de unidad de acción inexistentes antes.

En todos estos casos, UNI se ha hecho más visible, la temática del diálogo social y el acuerdo marco se ha hecho más conocido, los sindicatos involucrados en estos procesos han mejorado su presencia en el sindicato global y se vienen produciendo procesos interesantes de sindicalización al interior de los sindicatos nacionales, afiliados a UNI comprometidos con estos procesos. También se han realizado importantes investigaciones y estudios de cada una de estas multinacionales que han facilitado el diagnóstico y consecuentemente, las estrategias para cada una de ellas.

Hacer pie sindicalmente en estas empresas desde la lógica global y/o regional en materia de diálogo social y negociación colectiva transnacional, implica interactuar en una economía de servicios en plena etapa de expansión y en un contexto de crecimiento económico ideal para el desarrollo sindical que, en el campo del sector comercio y la industria del retail, abarca cientos de miles de trabajadores en el Hemisferio americano.

Como se ve, en cada una de las cadenas las estrategias son disimiles y tienen que ver con las realidades particulares de cada una de ellas. En las multinacionales nos encontramos sujetos a realidades muy diferentes en cada país: los distintos modelos sindicales y sus estructuras, las realidades políticas, la cantidad y calidad de la presencia de los grupos en cada país, etc. En el caso de las multilatinas, es muy común que muchas de ellas se encuentren en etapas iniciales de acomodamiento en el espacio global. Muchas de ellas se expandieron a partir de fusiones y adquisiciones de grupo locales familiares, de baja escala y de escasa organización empresarial. Recién en esos últimos tiempos aparecen las gerencias de recursos humanos para América Latina y los intentos de llevar los negocios en el espacio y con los condicionantes de la economía global de escala.

Profundizar el diálogo social en las Américas es uno de los objetivos centrales de UNI-Sindicato Global. Reorientar la acción sindical hacia la consecución de instrumentos, como los Acuerdos Marco Globales, puede marcar la diferencia en términos de mejorar las capacidades sindicales para los próximos años y evitar en la región el dumping interempresas en el sector que, como todo lo indica, profundizará sus inversiones en nuestros países.

